

DJI-convenant 2018 t/m 2021

Werken aan een "Solide Personeelsbeleid"

Het regeerakkoord Rutte III formuleert op verschillende plaatsen voornemens die de DJI organisatie raken. Zo wordt bijvoorbeeld de voorwaardelijke invrijheidstelling aangepast en de detentiefasering gehandhaafd. En er moet een visie op het gevangeniswezen komen. Tegelijk vraagt het kabinet om wat wordt genoemd "een solide personeelsbeleid".

Op initiatief van de vakbonden hebben bestuurder DJI, de vakbonden én de Centrale Ondernemingsraad DJI de handschoen opgepakt om aan dat gevraagde solide personeelsbeleid een stevige impuls te geven. Een impuls die volgens deze drie partijen hard nodig is. Want:

- de uitvoering van het Masterplan 2013 en daarmee gepaard gaande krimp heeft een forse impact gehad op organisatie en medewerkers,
- de (ervaren) werkdruk is in de achterliggende jaren gestegen, mede door de weliswaar kleinere maar meer ingewikkelde populatie ingeslotenen en de aanhoudende uitstroom van medewerkers.
- de veiligheid in de inrichtingen is onder druk komen te staan mede door de toename van het aantal incidenten. Daarmee zijn ook de gevoelens van onveiligheid toegenomen en is er onzekerheid over de toekomst: wat zijn de consequenties voor de organisatie en de medewerkers door de thans bestaande overcapaciteit aan plaatsen?

Partijen zien het voortvarend aanpakken van deze zaken als een *noodzakelijke voorwaarde* om de uitdagingen van het regeerakkoord met succes te kunnen oppakken. Dát is de reden dat partijen met elkaar tot onderstaande afspraken zijn gekomen. Afspraken die zien op:

- het verlagen van de werkdruk,
- het vrijmaken van meer geld voor investeringen in vakmanschap,
- het verhogen van veiligheid en
- het verminderen van de baanonzekerheid.

Afspraken die de organisatie en de medewerkers de basis bieden om met trots te kunnen werken aan de ambities die het kabinet heeft: met de inzet van DJI werken aan een veiliger samenleving.

Partijen hebben elkaar gevonden op de navolgende zes punten:

1. Werkzekerheid.

De ondertekenaars menen dat allereerst aan de medewerkers van DJI rust en duidelijkheid moet worden geboden. Zoals het regeerakkoord al aangeeft: aan gevangenscapaciteit wordt zo min mogelijk getornd.

Afspraken hierbij:



- De werkgelegenheid blijft behouden. Bij onverhoopte sluiting of concentratie van leegstand van een inrichting of afdeling van een inrichting in de komende 4 jaar, krijgt het personeel de garantie dat zij wordt herplaatst binnen de inrichting of verplaatst naar een passende functie bij een naburige inrichting of werklocatie van DJI. Het VWNW-beleid, met de daarbij horende voorzieningen voor bijvoorbeeld extra reistijd, extra reiskosten en salarisgarantie is hierbij gewoon van toepassing.
- Waar nodig wordt het betrokken personeel in de ontvangende inrichting bovenformatief geplaatst.
- Op basis van deze insteek gaan partijen er vanuit dat voor een dergelijke reorganisatie een vrijwillige fase niet nodig is.
- Op korte termijn wordt een evenwichtige plaatsingsprocedure afgesproken.
- Plaatsing in de AO zou door bovenstaande uitgangspunten niet meer aan de orde moeten zijn.

2. Voldoende personeel om werkdruk te verlichten en de veiligheid te vergroten.

Om de stevige opgave voor DJI goed en veilig uit te voeren, is de beschikbaarheid van voldoende personeel essentieel.

Partijen spreken daarom af:

- De werkdruk moet tot een aanvaardbaar niveau worden teruggebracht en de veiligheid voor het personeel moet worden gewaarborgd. Een substantieel hogere en robuuste personele bezetting is hierbij noodzakelijk.
- De uitkomsten van het DJI-brede onderzoek Netto Personele inzet (NPi) en het thans door de Universiteit Leiden uitgevoerd onderzoek ten behoeve van het vaststellen van personeelsbudgetten en formaties van organisatieonderdelen om op elke plaats de juist gekwalificeerde medewerkers in de noodzakelijke aantallen beschikbaar te kunnen hebben, worden mede gebruikt om te komen tot een onderbouwde herijking van de thans gehanteerde normen voor personeelsinzet.
- Alle eerder overeen gekomen normen en richtlijnen met betrekking tot de personele inzet blijven van toepassing tot partijen nieuwe normen en richtlijnen afspreken. Partijen gaan nadere afspraken maken hoe die normen en richtlijnen beter kunnen worden bewaakt (escalatiepad).
- Belemmeringen voor het vullen van vacatures worden weggenomen.
- Het inpassen van voldoende uren voor niet rooster gerelateerde activiteiten (teamoverleg, scholing e.d.), verschillen in regimes, personeelsopbouw en gebouw specifieke omstandigheden van de verschillende inrichtingen wordt bij dit alles in beschouwing genomen. Hetzelfde geldt voor een eventuele doorwerking naar de ondersteunende diensten.



3. Investeren in vakmanschap en duurzame inzetbaarheid.

Voor alle partijen staat vast dat voor een goede en veilige uitvoering van de werkzaamheden een permanente investering in opleidingen op een hoger niveau dan de voorgaande jaren noodzakelijk is. Dit geldt voor alle functies in alle organisatieonderdelen en op alle functieniveaus. De werkgever én de medewerkers nemen hierin hun eigen verantwoordelijkheid.

Dit betekent in ieder geval concreet:

- Bestuurder zorgt ervoor dat gedurende de looptijd van het convenant, voor de opleidingen zelf én de voor de opleidingen benodigde tijd (vervanging) meer financiële middelen beschikbaar zijn.
- Het inpassen van de benodigde tijd wordt in de roosters voor het personeel zichtbaar gemaakt.
- De middelen voor vakmanschap worden ingezet voor zowel het verbeteren van het vakmanschap op de huidige functie als voor het verwerven van competenties voor toekomstige functies, binnen en buiten DJI (duurzame inzetbaarheid).
- Medewerkers maken ook daadwerkelijk gebruik van de ruimere financiële middelen en tijd om in het eigen vakmanschap te investeren.
- Het maken van DJI-specifieke afspraken over de invoering van een beleid gericht op duurzame inzetbaarheid mede gericht op het in balans houden van de personeelssamenstelling en het verbeteren van het vakmanschap en ontwikkelperspectieven van medewerkers.

4. Vergroten van de bestuurlijke aandacht.

DJI medewerkers werken in een altijd uitdagende en vaak ook veeleisende werkomgeving. In zo'n omgeving zijn een goede onderlinge communicatie en steun van de leidinggevenden onontbeerlijk. Het in 2017 gehouden medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO) geeft de noodzaak en de aanknopingspunten aan hoe hier samen verbeteringen in zijn aan te brengen.

Ook vanuit het door de FNV uitgevoerde Onderzoek Werkdruk bij Dienst Justitiële Inrichtingen, wordt aanbevolen aandacht aan de communicatie vanuit het management te verbeteren. Meer duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden zorgt ervoor dat medewerkers weten wat ze moeten doen. Dat kan zowel de ervaren werkdruk als de ervaren werkstress verminderen.

Partijen spreken af:

- Per organisatieonderdeel van DJI wordt een plan van aanpak gemaakt op basis van het eigen MTO waarmee gericht aandacht wordt besteed aan de benodigde verbeteringen, in het bijzonder waar het gaat om het vergroten van de veiligheid en het verbeteren van



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the letters 'FC' and 'MS'.

de onderlinge samenwerking. Zowel medewerkers, ondernemingsraad als leiding nemen hierin hun verantwoordelijkheid.

- Omdat het punt van bestuurlijke aandacht en communicatie in de praktijk een weerbarstig onderwerp blijkt, laat de bestuurder in de eerste helft van 2018, een wetenschappelijk onderzoek verrichten naar de onderliggende factoren die bepalend zijn voor een goed en veilig werkklimaat binnen DJI. Dit om management, medewerkers en medezeggenschap te helpen bij het verbeteren van de situatie in hun DJI-onderdeel.

5. Operationele wendbaarheid.

Partijen zien de noodzaak voor DJI om in te kunnen spelen op pieken en dalen in het aanbod van justitiabelen in verschillende regimes en verschillende inrichtingen. Ze spreken de bereidheid uit om met elkaar nader te spreken over een beter afgewogen personeelsopbouw.

Partijen zullen nadere afspraken maken over voorwaarden waaronder detacheringen naar een andere inrichting kunnen geschieden.

Partijen onderkennen dat de inzet van meerpersooncellen (MPC) noodzakelijk kan zijn in bepaalde omstandigheden. De inzet van MPC vindt verantwoord plaats. De condities waaronder meerpersooncellen daadwerkelijk worden ingezet worden beargumenteerd en hierover wordt overlegd met de medezeggenschap. Partijen maken hierbij afspraken over de personele inzet en de eisen die dit stelt aan de samenstelling van het personeelsbestand.

6. VWNW.

Naast de eerder hierboven beschreven afspraken over VWNW-onderwerpen hebben partijen nog de volgende inzet.

- De inspanningen om alle verplichte VWNW-kandidaten uit de Administratieve Organisatie VWNW (AO VWNW) naar een nieuwe functie te krijgen worden onverminderd voortgezet (AO naar nul).
- Partijen menen dat instroom in de AO VWNW moet worden voorkomen.



CMHF
J. Hut

CNV Overheid
J. de Bruin

COR DJI
R. Minkes

DJI
P. Hennephof

FNV Overheid
F. Carbo

Justitievakbond Juvox
M. Smit

Aldus getekend op 28 november 2017 te Utrecht

